



Educação e Pesquisa

ISSN: 1517-9702

ISSN: 1678-4634

Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

Grochoska, Marcia Andreia; Gouveia, Andréa Barbosa
Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica¹
Educação e Pesquisa, vol. 46, 2020
Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

DOI: 10.1590/S1678-4634202046219060

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29863344096>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UABEM
redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica¹

Marcia Andreia Grochoska²

ORCID: 0000-0001-9413-7355

Andréa Barbosa Gouveia³

ORCID: 0000-0002-8260-2720

Resumo

O artigo parte da definição do conceito de valorização docente articulada à qualidade de ensino e à qualidade de vida dos professores. Dedicar-se a problematizar, especificamente, a segunda dimensão, tomando a carreira a partir da percepção dos professores acerca da valorização profissional e da qualidade de vida em duas redes municipais de ensino do Estado do Paraná: Piraquara e São José dos Pinhais (PR). Trata-se de estudo de dois casos em municípios com diferentes contextos econômicos, um com maior aporte de recursos para educação e outro com menor. O estudo compõe-se de análise documental dos Planos de Carreira e Remuneração e de um *survey* a respeito da percepção dos professores acerca das condições de sua carreira e qualidade de vida. Destaca-se que o *survey* contou com uma amostra estatisticamente significativa de professores em cada rede municipal. Entre as conclusões, confirma-se que a percepção acerca da valorização docente está relacionada a avanços remuneratórios, valorização das titulações, significativo vencimento inicial e condições de trabalho, dando destaque ao número de alunos atendidos. Como elemento novo, evidencia-se a necessidade de a política de valorização sustentar-se em clareza, objetividade e agilidade dos procedimentos de carreira como condições de segurança e previsibilidade para a construção da percepção de condições de qualidade de vida.

Palavras-chave

Políticas educacionais – Valorização docente – Carreira e Qualidade de vida dos professores.

1- O artigo compõe o escopo da pesquisa “CNTE, FENPROF e as disputas da política educacional: a luta de professores brasileiros e portugueses no período democrático recente”, financiada pelo CNPQ no Edital Universal/2016.

2- Rede Municipal de Ensino de São José dos Pinhais, São José dos Pinhais, Paraná, Brasil. Contato: margrochoska@yahoo.com.br.

3- Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil. Contato: andreabg@ufpr.br.



<https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219060>

This content is licensed under a Creative Commons attribution-type BY-NC.

*Teachers and quality of life: reflections on the valuation of teaching in elementary education**

Abstract

The article starts from the definition of the concept of teacher valuation articulated with the quality of teaching and teachers' quality of life. It problematizes, specifically, the second dimension, analyzing the career from the perspective of teachers' perception of professional valuation and quality of life in two municipal education systems in the state of Paraná (Brazil): Piraquara and São José dos Pinhais. It is a double case study of two cities with different economic contexts, one with greater resources for education and the other with less. The study consists of a documental analysis of the Planos de Carreira e Remuneração [Career and Remuneration Plans] and a survey on teachers' perception of the conditions of their career and quality of life. It is noteworthy that the survey had a statistically meaningful sample of teachers from each municipal school system. Among the conclusions, it was confirmed that the perception concerning the valuation of teachers is related to remuneration increase, valuation of qualifications, significant starting salary and work conditions, highlighting the number of students assisted. A new element observed is the need of a valuation policy that has clear objective and agile career procedures as conditions for safety and predictability for building a perception of quality of life conditions.

Keywords

Education Policies – Teaching Valuation – Career and teachers' quality of life.

Introdução

Este artigo tem como tema central de investigação a valorização dos professores da educação básica e como objeto de estudo a carreira. A partir do debate acerca da valorização e da carreira, buscou-se centrar, especificamente, nas reflexões sobre a percepção desses professores a respeito da sua qualidade de vida. O debate desses elementos sustenta-se na compreensão de que a valorização de professores deve ser compreendida não apenas como um princípio para a qualidade da educação, mas também um princípio para a qualidade de vida do trabalhador.

Para a construção das reflexões acerca da valorização e qualidade de vida, escolheu-se como percurso metodológico o estudo de dois casos municipais, São José dos Pinhais e Piraquara. Cada um representa condições econômicas diferenciadas; o primeiro, condições favoráveis para a implementação das políticas de valorização e o segundo, Piraquara, ao contrário, revela baixas possibilidades de condições orçamentárias para a garantia das políticas. Os levantamentos foram realizados a partir da análise documental e da aplicação de um questionário fechado para uma amostra estatisticamente representativa dos professores

de ambas as redes. A amostra de professores continha profissionais que atuam na educação básica – educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental – dos dois municípios.

Este artigo primeiramente apresentará um breve marco teórico acerca da construção do conceito de valorização do magistério; na sequência, abordará a contextualização dos municípios e dos professores que atuam nesses sistemas municipais e, por fim, apresenta os dados que buscam compreender que elementos fazem os professores dessas duas redes municipais reconhecerem que seu trabalho lhe propicia qualidade de vida. Tal abordagem pretende contribuir para refletir a respeito das possibilidades de efetividade do princípio constitucional da valorização do magistério em um contexto de resistência ao desmonte de políticas educacionais.

A valorização docente: um tema com muitos consensos?

A análise do trabalho docente apresenta grandes consensos em relação à necessidade de valorização profissional desses trabalhadores, porém também possibilidades diversas de abordagem. Pode-se identificar pelo menos três direções para a discussão: 1) uma abordagem quanto ao processo de proletarianização docente (FERREIRA; BITTAR, 2006) que problematiza a expansão quantitativa do magistério em articulação com a expansão do próprio sistema de ensino, o que implicou compreender mudanças no perfil de quem exerce a profissão no Brasil, especialmente pós década de 1970; 2) um debate mais internacional acerca dos desafios da profissionalização do magistério (NÓVOA, 1995; DARLING-HAMMOND, 2017) que implica condições de formação inicial e em serviço, inserção profissional e autonomia no exercício de seu trabalho; e 3) estudos que indicam como categorias centrais as ideias de tensão entre valorização, desvalorização e intensificação do trabalho docente (OLIVEIRA, 2010) e que situam o trabalho docente no contexto das políticas educacionais e das mudanças da organização da escola contemporânea.

Esses caminhos para o debate constroem como consenso a centralidade da profissão docente na política educacional e a urgência da valorização, mas também contêm nuances de como olhar para a profissão neste momento de organização da sociedade contemporânea. Pode-se afirmar que se depreende desse debate o sentido da profissionalização como uma construção social que decorre de dois processos: um relativo ao conjunto de políticas públicas relativas aos professores (atração para a carreira, condições de permanência, condições de substituição de docentes) e de políticas de financiamento da educação. O outro processo refere-se ao conjunto de ações coletivas de luta pelo reconhecimento profissional que se dão, entre outros, pela luta sindical.

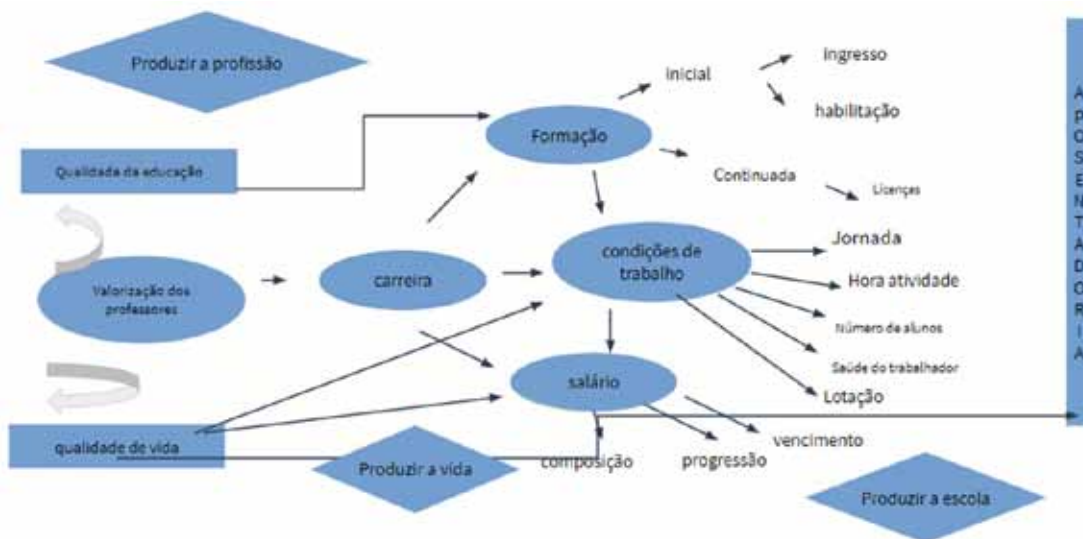
A existência de um princípio constitucional de valorização dos profissionais da educação escolar no texto da *Carta de 1988* é fruto de um processo histórico de organização e disputas pelos próprios trabalhadores, mas também é o marco de uma referência cognitiva (LEFORT, 1983) para construção tanto de políticas públicas, quanto de novas lutas para efetivação do princípio. Assim, compreender a valorização em elementos que permitam compreender e avaliar as políticas em curso requer a capacidade de precisar tais elementos. Nessa direção, define-se valorização como:

Um princípio constitucional que se efetiva por meio de um mecanismo legal chamado carreira, que se desenvolve por meio de três elementos, sendo: a) formação, b) condições de trabalho

e c) remuneração, tendo como objetivos a qualidade da educação e a qualidade de vida do trabalhador. (GROCHOSKA, 2015, p. 28).

Esse conceito de carreira parte do entendimento de que se trata do mecanismo legalmente instituído, que define normas e regras que propiciam o desenvolver da vida funcional do professor (podendo ou não promover sua valorização), com o objetivo de que ele chegue até sua aposentadoria. A figura 1 procura situar o movimento que tal conceito busca capturar entre a qualidade da educação, definida pela autora como condições de produzir a escola e qualidade de vida do trabalhador, definido no sentido de que é na docência que o professor produz a própria vida.

Figura 1 – As dimensões da valorização dos professores



Fonte: Grochoska (2015, p. 98).

A necessidade de valorizar o professor para que ele tenha qualidade de vida sustenta-se na proposta indicada por Nóvoa (1995), que aponta a necessidade de o professor consolidar três dimensões: desenvolvimento pessoal – produzir a vida do professor; desenvolvimento profissional – produzir a profissão docente; e desenvolvimento organizacional – produzir a escola. Esses conceitos são usados nas produções do autor para pensar a formação docente; no entanto, visto a amplitude de reflexões que os conceitos podem representar, optou-se por inseri-las nas reflexões acerca da valorização e qualidade de vida, entendendo que para que o professor possa produzir sua vida, produzir a profissão e produzir a escola são necessários os três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração.

O professor é a pessoa. E uma parte importante da pessoa é o professor (Nias, 1991). Urge por isso (re)encontrar espaços de interação entre as dimensões pessoais e profissionais, permitindo

aos professores apropriar-se dos seus processos de formação e dar-lhes um sentido no quadro das suas histórias de vida. (NÓVOA, 1995, p. 25).

É nesse sentido que os elementos de valorização estão vinculados à forma do professor produzir a sua vida (com qualidade ou não) e interferem no seu ofício e vice-versa. Segue assim o raciocínio:

A valorização do professor é o princípio para se chegar a dois objetivos: o primeiro, a qualidade da educação nacional, e o segundo, a qualidade de vida do trabalhador. Esses dois objetivos são necessários para que o professor possa produzir a sua vida, a escola e sua profissão, conforme indica Nóvoa (1995). Para se alcançar estes dois objetivos, existe um mecanismo legal que é a carreira. Para que esta carreira seja um mecanismo de valorização, precisa contemplar três elementos: formação, condições de trabalho e remuneração. Estes elementos primários são compostos por demais dimensões buscando uma maior objetividade na efetivação da política. (GROCHOSKA, 2015, p. 99).

Assim, nesse contexto, parte-se do entendimento de que a qualidade de vida pode ser representada para cada professor de forma diferente, conforme seu contexto, suas experiências, suas vivências, conforme seu *habitus* (BOURDIEU, 2002), mas sempre relacionado ao seu bem-estar.

Conclui-se, então, que o conceito de qualidade de vida se constitui a partir de elementos complexos e de inúmeras variáveis, pois o que pode ser qualidade de vida para um professor, pode não ser para o outro. Perceber como essa representação se constrói em um município com possibilidades econômicas positivas e em outro com menor capacidade econômica contribuirá com as reflexões sobre quais elementos são importantes e consolidam os princípios de valorização do professor da educação básica.

No debate internacional acerca dos desafios das políticas públicas para docência, preocupações similares apresentam-se. Uma reflexão nessa direção pode ser encontrada, por exemplo, no trabalho de Darling-Hammond (2017) acerca dos sistemas de políticas para formação e desenvolvimento docente em diferentes países. Sintetiza a autora:

The systems in these nations encompass the full range of policies that affect the development and support for teachers and school leaders, including the recruitment of qualified individuals into the profession; their preparation; their induction; their professional development; their evaluation and career development; and their retention over time. Leaders in these jurisdictions recognise that all of these policies need to work in harmony or the systems will become unbalanced. For example, placing too strong an emphasis on recruitment without concomitant attention on development and retention could result in a continual churn within the teaching profession. (DARLING-HAMMOND, 2017, p. 294).⁴

4 - Os sistemas nestas nações [a autora se refere à Finlândia, Singapura, Canadá e Estados Unidos] incluem um conjunto de políticas que afetam o desenvolvimento e o suporte para professores e gestores escolares, incluindo o recrutamento de sujeitos qualificados na profissão, sua preparação, a indução na carreira, seu desenvolvimento profissional; sua avaliação e desenvolvimento na carreira; e sua retenção ao longo do tempo. Gestores nestas jurisdições reconhecem que as políticas precisam trabalhar em harmonia nestas dimensões ou os sistemas ficam desbalanceados. Por exemplo, colocar muita ênfase no recrutamento e pouca no desenvolvimento e na retenção resulta em rotatividade dos professores (tradução das autoras).

Esse elemento contextual das condições de inserção do professor conformam a percepção da qualidade de vida e, portanto, permitem considerar que articulada à dimensão subjetiva da relação com o trabalho há uma dimensão objetiva que sustenta a percepção. Em outras palavras, procura-se observar em dois diferentes contextos municipais que elementos objetivos são percebidos pelos professores subjetivamente como condições de valorização. Esse movimento visa a analisar a política de forma a refletir acerca de que desafios a legislação e a prática de políticas para professores precisam enfrentar para que os professores possam ser felizes no seu trabalho.

Os contextos municipais para o debate

São José dos Pinhais, como já se destacou, é um município com condições econômicas propícias para o desenvolvimento das políticas de valorização do professor. Caracteriza-se como um polo automotivo, acompanhado de várias outras empresas dessa cadeia produtiva, o que contribui com a maior arrecadação do Estado do Paraná. Apresenta uma população de 302.759 habitantes, com Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,758 (IBGE, 2010) e índice de GINI de 0,4599.

No contexto educacional, o município conta com sistema próprio de educação desde o ano de 2004. Atende alunos da educação infantil e ensino fundamental – anos iniciais com um conjunto de 30.290 matrículas em 2016 (INEP, 2016). O município conta com um total de 1.213 (INEP, 2016) professores na rede municipal, todos ingressantes por meio de concurso público, com jornada de trabalho de 20 horas e com nível superior. Existem no município professores que ampliam sua jornada de trabalho para 40 horas, por meio de um contrato de trabalho denominado JIS (Jornada Integral de Serviço). Vale destacar, no entanto, que esse tipo de contrato se caracteriza como uma forma prejudicial para a carreira do professor, visto que está vinculado à indicação do diretor da unidade de trabalho, tem duração de seis meses, não há pagamento de férias, décimo terceiro e mês de janeiro, ainda não há contribuição sobre fins de aposentadoria. No contexto da carreira dos professores, o município de São José dos Pinhais é um dos que apresenta o melhor vencimento inicial para os professores do Primeiro Anel da Região Metropolitana de Curitiba, contando com um vencimento no ingresso de R\$ 2.149,72 (2016).

No entanto, alguns aspectos precisam ser considerados para entender as condições de trabalho docente, por exemplo, os professores municipais não contam com um plano de carreira próprio do magistério, mas compõem um quadro específico do Estatuto do servidor público municipal de São José dos Pinhais, Lei 525/2004. Isso não é um problema em si, mas, esse plano encontra-se desatualizado diante das novas legislações nacionais das últimas décadas, especialmente nos aspectos da Lei do PSPN (BRASIL, 2008).

Além disso, no processo de implantação do plano no ano de 2004 houve várias distorções salariais entre os diversos cargos decorrentes de problemas no enquadramento dos profissionais. Na transição entre o plano anterior e o novo plano de carreira, levou-se em conta apenas a base do vencimento salarial, incorporando gratificações e abonos que alguns servidores recebiam. Critérios como formação e tempo de serviço foram deixados de lado, o que causou entre os professores uma distorção remuneratória gigantesca, chegando ao ponto de que no ano de 2005, no primeiro concurso realizado no município após a implementação

do novo plano de carreira, os professores novos ingressavam na carreira com vencimentos bem superiores aos profissionais que já estavam há muito tempo trabalhando no município.

Essa constatação gerou descontentamento, sendo desencadeador de várias mobilizações para alterações desse cenário. Somente no ano de 2009 essa situação amenizou-se, com um novo reenquadramento de profissionais que estavam muito abaixo do vencimento inicial proposto na tabela salarial, ou seja, professores antigos com vencimentos em torno de 50% inferiores aos professores que ingressavam no novo concurso. Ao final do ano de 2016, após um grupo de professores vencer na justiça, todos conseguiram o reenquadramento, porém, a grande parcela ainda se encontra em desvantagens em relação aos níveis remuneratórios.

Pode-se afirmar que critérios de enquadramentos claros e objetivos, sendo titulação, tempo de serviço e vencimento base, são importantes elementos de valorização no processo de transição de uma lei de carreira para outra, mas, no caso São José dos Pinhais, mesmo sendo um município economicamente favorecido, essa mudança não trouxe avanços na valorização, ao contrário, criou muita insatisfação na categoria.

O segundo município para análise é Piraquara, também localizado no Primeiro Anel Metropolitano de Curitiba. Trata-se de um município com 106.132 habitantes (IBGE, 2020). Por estar localizado numa zona de mananciais, a legislação proíbe a instalação de indústrias, o que dificulta o crescimento em termos de arrecadação de impostos, gerando grande dificuldade de investimentos nas políticas sociais, inclusive a educação. Conta com um IDH 0,700 (IBGE, 2010) e seu índice de Gini é de 0,4307.

No contexto educacional, Piraquara atende hoje 22 escolas e 15 centros de educação infantil, com o número de matrículas – educação infantil e ensino fundamental – anos iniciais de 10.792 alunos (INEP, 2016). Conta com número de professores efetivos de 710 docentes, com jornada de trabalho de 20 horas. Muitos desses profissionais realizam a ampliação de jornada de trabalho, que acontece como regulamentada na legislação da carreira, denominada de Regime Suplementar.

O Regime Suplementar de trabalho é um contrato por tempo determinado, ou seja, um contrato temporário de trabalho. A diferença em relação ao município de São José dos Pinhais é que Piraquara tem toda a regulamentação da escolha desses profissionais determinada na própria legislação da carreira.

O Plano de Carreira do Magistério foi aprovado na sua primeira versão no ano de 1998 e, desde então, já passou por três regulamentações, sendo a última no ano de 2012, buscando respeitar os princípios da gestão democrática e das legislações vigentes. As discussões do plano de carreira tiveram a consultoria do professor Milton Canuto (representante da Confederação Nacional de Trabalhadores da Educação - CNTE), que subsidiou o trabalho desde as discussões até a aprovação da legislação.

O enquadramento deu-se a partir dos critérios de tempo de serviço e habilitação, observando-se ainda a jornada de trabalho e amparado por uma comissão permanente de acompanhamento do plano, com o cuidado de adequar os vencimentos dos professores, sem causar perdas aos profissionais. Com esses critérios de enquadramento, as distorções salariais foram praticamente inexistentes, o que não criou na categoria insatisfação, como no caso de São José dos Pinhais, que se utilizou apenas do critério de vencimento.

O ingresso na rede de Piraquara dá-se no nível médio na modalidade normal com um vencimento inicial de R\$ 1.067,00 (2016), para uma jornada de trabalho de 20 horas. O vencimento inicial para o professor com nível superior é de RS 1.822,43 (2016). Portanto, considerando a mesma jornada e formação, os vencimentos iniciais em Piraquara são quase 20% menores que em São José dos Pinhais.

Além desse contexto mais geral, para contextualizar a percepção dos docentes entrevistados sobre as suas condições de trabalho é preciso sistematizar os elementos em vigor nos Planos de Carreira no período de realização do *survey*⁵. O quadro 1 sintetiza os elementos utilizados para a comparação:

Quadro 1 – Levantamento da Legislação para Carreira, São José dos Pinhais e Piraquara, 2017

Eixo	Subeixos	São José dos Pinhais	Piraquara
FORMAÇÃO	Formação inicial / Ingresso Habilitação	Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São José dos Pinhais lei 525\2004	Estatuto próprio do magistério lei 1.192\2012
		Concurso público	Concurso público
	Formação continuada / Licenças	Ensino superior	Ensino médio
		À vontade do gestor	Está prevista na legislação, porém define a necessidade de uma regulamentação própria.
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Número de alunos	Não define	Não define
	Jornada	20 horas	20 horas
	Hora-atividade	33%*	35%**
	Saúde do trabalhador	Define que deverá ter programas de prevenção à saúde.	Define normas para a alteração de atividades laborativas
	Lotação	Lotados na Secretaria Municipal de Educação	Lotados nas unidades de ensino e há critérios para esse elemento.
REMUNERAÇÃO	Vencimento	- Não há especificações	- Base o PSPN
	Progressão	- Avaliação de desempenho e titulação	- Avaliação da prática profissional - Habilitação
	Composição da remuneração	- Tempo de serviço - Educação Especial - Gratificação por função de diretor e diretor auxiliar	- Gratificação por tempo de serviço - Gratificação por função (direção – vice direção – coordenação pedagógica das unidades de ensino e coordenação pedagógica na secretaria de educação.
Outras informações:			- Criação de uma comissão de acompanhamento do plano

Fonte: Grochoska (2017).

*A implantação foi gradativa, a partir de 2015.

** A partir do ano de 2016 (a implantação foi gradativa).

5 – O *survey* foi desenvolvido por uma das autoras durante o doutorado (GROCHOSKA, 2015), com foco em aspectos referentes à valorização, à carreira e à qualidade de vida para um universo de professores estatisticamente representativo da rede municipal de São José dos Pinhais e foi replicado em Piraquara. Em São José dos Pinhais, o questionário foi aplicado para 319 professores, retornando preenchidos 284, e em Piraquara foi aplicado para 285 profissionais, retornando preenchidos 177 questionários. Nos dois casos são amostras representativas das respectivas populações de professores.

A constatação inicial é que já há diferença na natureza e, portanto, na denominação das leis nos dois municípios. Na análise geral, o plano de carreira de Piraquara parece apresentar potencialmente mais elementos vinculados à valorização dos professores, em especial, refere-se mais às condições previstas no âmbito da legislação nacional, como o piso, comissão de acompanhamento, manutenção do ingresso por nível médio e um maior número de hora-atividade. Ainda o mesmo plano oferece várias regulamentações sobre como acontecerão, por exemplo, lotação, avaliação de desempenho, alteração de atividades laborativas, ampliação da jornada de trabalho, elementos esses que não aparecem na legislação de São José dos Pinhais.

Em termos de lei, pode-se dizer que Piraquara apresenta um plano de carreira com maior possibilidade de valorização do que o de São José dos Pinhais. Com esse cenário, pode-se passar aos resultados do *survey*.

O *survey*: quem são os professores nas duas redes municipais?

Para apresentar os resultados da pesquisa o percurso que se desenha aqui começa com uma apresentação de quem são esses professores nas duas redes a partir das categorias: idade, tempo de carreira, jornada e número de alunos atendidos. Em seguida optou-se por direcionar o debate para os dados especificamente relativos aos elementos que propiciam qualidade de vida nos dois municípios. E, finalmente, a opção foi identificar especificamente quem são os professores que indicam ter qualidade de vida nos dois municípios, permitindo assim um mergulho sobre que elementos objetivos compõem a representação subjetiva sobre a qualidade de vida e a valorização docente. Destaca-se ainda que os questionários de São José dos Pinhais foram aplicados no ano de 2014 e em Piraquara no ano de 2017.

A Tabela 1 busca apresentar dados específicos sobre a idade dos professores nas duas redes de ensino. Na análise da representação sobre qualidade de vida, compreende-se que o elemento idade é significativo, pois essas representações podem variar conforme professores mais novos ou mais velhos, servindo como base para os demais cruzamentos necessários, como, por exemplo, idade e tempo de carreira.

Tabela 1 – Faixa de idade dos professores das Redes Municipais de São José dos Pinhais e Piraquara

Faixa de idade	São José dos Pinhais		Piraquara	
18 a 25 anos	3	1,1%	22	12,4%
26 a 35 anos	79	27,8%	53	29,9%
36 a 45 anos	126	44,4%	64	36,2%
46 a 55 anos	61	21,5%	34	19,2%
mais de 56 anos	15	5,3%	4	2,3%

Fonte: *Survey* São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Nas duas redes, professores entre 36 e 45 anos de idade estão em maior número, no entanto, percebe-se que em São José dos Pinhais o número de jovens é significativamente menor do que em Piraquara. Esta constatação é um indicativo que pode influenciar muito nas percepções sobre qualidade de vida de cada sistema de ensino, pois professores com mais idade podem apresentar mais problemas de saúde, por exemplo, em contraponto aos mais jovens, que normalmente têm condições de saúde mais estáveis de saúde.

O item idade, quando cruzado com o dado tempo de carreira, exprime com mais objetividade uma diferenciação expressiva nas duas redes de ensino, caracterizando o grupo de professores que atuam em São José dos Pinhais e os que atuam em Piraquara. É perceptível que temos uma rede muito mais jovem em Piraquara e, em São José dos Pinhais, uma rede composta por professores mais velhos em idade e carreira, como confirma a tabela abaixo:

Tabela 2 – Tempo de carreira dos professores nas duas Redes Municipais

Há quantos anos é professor	São José dos Pinhais		Piraquara	
Estou em estágio probatório	30	10,6%	25	14,5%
4 a 10 anos	65	22,9%	75	43,6%
11 a 15 anos	35	12,3%	17	9,9%
16 a 20 anos	51	18,0%	23	13,4%
Mais de 20 anos	84	29,6%	27	15,7%
Estou às vésperas de me aposentar	19	6,7%	5	2,9%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Assim como na análise da idade, São José dos Pinhais apresenta a maior parcela de seus professores trabalhando há mais de quinze anos (54%) na rede municipal, ao contrário de Piraquara, que apresenta a maioria de seus professores com menos de quinze anos de trabalho (68%).

Pouca idade e pouco tempo de serviço (caso Piraquara) podem representar outras condições de percepções sobre a qualidade de vida, por exemplo, o fato de que professores mais novos normalmente não têm filhos (não tendo tanta necessidade de dedicação à família), a remuneração não é tão necessária para os gastos com terceiros. Essa constatação é reforçada nos dados da tabela 3 abaixo:

Tabela 3 – Número de filhos por professor nas redes municipais

		Município			
		São José dos Pinhais		Piraquara	
		Número	Percentual	Número	Percentual
Você possui tem dependentes?	não	116	41,10%	58	33,30%
	1	94	33,30%	52	29,90%
	2	54	19,10%	52	29,90%
	3	16	5,70%	12	6,90%
	mais de 3	2	0,70%	0	0,00%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

As duas redes de ensino apresentam que a grande maioria dos professores não tem filhos, ou, se tem, é apenas um. Professores novos e sem filhos podem ter percepções diferentes sobre qualidade de vida daqueles que são mais velhos. Nesse sentido, entende-se que a variável filhos é um elemento importante na representação da qualidade de vida dos professores.

Outro elemento importante para a compreensão dos aspectos de qualidade de vida é identificar a jornada de trabalho dos professores nas duas redes de ensino. Quando se referem à jornada, tanto São José dos Pinhais quanto Piraquara apresentam a maioria dos professores com jornadas de quarenta horas. Quando se consideram os professores com 20 horas, há maior número em Piraquara e mais professores trabalhando 60 horas em São José dos Pinhais.

Tabela 4 – Jornada de Trabalho dos Professores de São José dos Pinhais e Piraquara – 2017

		Jornada de trabalho		
		20 horas	40 horas	60 horas
Município	São José dos Pinhais	13,02%	79,22%	6,33%
	Piraquara	16,94%	81,35%	1,69%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Os dados demonstram que, nesses dois municípios, se desenha a consolidação da perspectiva das 40 horas de jornada de trabalho, ao contrário das décadas anteriores, em que a maioria dos professores trabalhava 20 horas. Nesse sentido, podemos tomar como hipótese o fato de que não é um problema para o professor hoje trabalhar quarenta horas, visto que a maioria faz essa jornada, talvez a questão seja pensar como essa jornada se compõe e em quais condições de trabalho.

Outro elemento importante que compõe a representação da qualidade de vida relaciona-se às especificidades da remuneração dos professores. Nesse estudo, a questão

remuneratória destacou especificamente o vencimento base dos professores, não contando gratificações, abonos ou demais auxílios.

Vale destacar, no entanto, que a forma como o questionário trouxe essa pergunta acabou dificultando um pouco as análises de comparação, visto que as tabelas de vencimento dos dois municípios são muito diferentes. Em São José dos Pinhais, no máximo a variação se dá em 25 níveis de carreira (do nível 40 ao nível 65). Piraquara apresenta uma tabela com possibilidades de 136 níveis de vencimentos diferentes.

Outra dificuldade foi que em Piraquara, devido à quantidade de níveis e classes, a pergunta colocada no questionário foi aberta, o que trouxe uma complexidade muito grande na interpretação dos vencimentos. Outro fato é que alguns professores não responderam em que nível e classe da carreira estavam, talvez porque não soubessem qual era esse nível.

Frente a esses desafios, optou-se em transformar os dados de vencimento dos professores tendo como base o salário mínimo referente ao ano de 2017 (R\$ 880,00) e em Piraquara lidar com as respostas possíveis dadas no questionário. Nesse cenário, conseguiu-se chegar à seguinte tabulação:

Tabela 5 – Vencimento dos professores em salários mínimo

VALOR	São José dos Pinhais	Piraquara	Valor correspondente
1 salário mínimo e meio	00,00	15,9%	Até R\$ 1.320,003
1 salário mínimo e meio até 2 salários	00,00	8,8	R\$ 1.320,00 até R\$ 1.760,00
2 salários mínimos até 2 salários mínimos e meio	00,00	18%	R\$ 1.760,00 até R\$ 2.200,00
2 salários mínimos e meio a 3 salários	61,60%	3%	R\$ 2.200,00 até R\$ 2.640,00
3 salários mínimos ou mais	38,4%	0,6%	R\$ 2.640,00 até R\$ 3.520,00
4 salários mínimos ou mais	00,00	00,00	Mais de R\$ 3.520,00

FONTE: *Survey* São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

A tabela 5 evidencia diferenças significativas entre vencimentos nas duas redes de ensino. Uma delas, em especial, é o fato de que uma minoria de professores de Piraquara chega aos vencimentos iniciais dos professores de São José dos Pinhais. Frente aos dados, é perceptível que, em termos remuneratórios, São José dos Pinhais é uma rede que paga muito melhor que Piraquara. O fato de vencimentos mais altos ou mais baixos é algo altamente representativo para os elementos de valorização e qualidade de vida do professor. Esse indicativo será mais bem explorado nas análises seguintes.

Quanto às condições de trabalho, percebe-se que o maior número de professores que atende um menor número de crianças encontra-se em Piraquara. Esse indicativo contribui para a quantidade de tarefas a serem realizadas na escola: mais crianças significa mais provas, mais cadernos para correção, notas para lançar e uma dinâmica mais intensa na sala de aula.

Tabela 6 – Número de alunos atendido por dia, por professor, nas redes municipais

Número de alunos que atende por dia	Município			
	São José dos Pinhais		Piraquara	
	Número	Percentual	Número	Percentual
Você possui tem dependentes?	42	15,3%	55	32,4%
	72	26,2%	43	25,3%
	75	27,3%	41	24,1%
	26	9,5%	11	6,5%
	60	21,8%	20	11,8%

Fonte: *Survey* São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Nesse aspecto, o número de alunos atendidos durante o dia pode significar um importante elemento para a representação da qualidade de vida do professor, podendo interferir na sua saúde ou mesmo no tempo que passa com a família ou que dedica a lazer, esporte ou cultura.

Quando juntamos todos os dados numa análise, em síntese, podemos dizer que em São José dos Pinhais temos professores com mais anos de idade e, sucessivamente, com mais tempo de serviço, que atendem muitos alunos, porém, com vencimentos superiores à média nacional, ao contrário de Piraquara, que conta com uma rede jovem, onde os professores atendem na média poucos alunos ao dia, em contraponto com baixos vencimentos. A partir dessas considerações, o item seguinte busca mergulhar nos aspectos específicos sobre a qualidade de vida de cada professor.

O que os professores dizem sobre qualidade de vida?

Após conhecer os professores das duas redes de ensino, o segundo passo é mergulhar nas análises específicas acerca das representações da qualidade de vida. A primeira pergunta geral tentou absorver que elementos o professor percebe com importantes para qualidade de vida. Em ambos os municípios os professores relacionaram os aspectos de qualidade de vida à boa remuneração; ao lazer e à cultura, e ao tempo com a família. Vale destacar que, nos dois casos, as variações entre os elementos destacados na tabela 7 e que se relacionam com a qualidade de vida atingem percentuais próximos. Porém, em cada rede de ensino os elementos mais importantes para definir qualidade de vida mudam de ordem.

Ressalta-se que entre os três elementos com maior frequência (Boa remuneração; Lazer e cultura; e Tempo com a família) relaciona-se muito provavelmente com o perfil etário discutindo anteriormente e a presença ou não de filhos. Destaca-se que esses dois elementos possuem interdependência com a remuneração e a jornada, pois, para se ter lazer e cultura, existe a necessidade de tempo e boa remuneração. A partir da tabela 7, a pergunta realizada ao professor está contida no título da tabela.

Tabela 7 – Qualidade de vida está relacionada a que elementos?

Município	São José dos Pinhais	Piraquara
Boa remuneração	51,5%	46,89%
Jornada de trabalho	29,22%	27,68%
Não adoecer	39,78%	40,1%
Lazer e cultura	56,69%	50,84%
Acesso a bens de consumo	9,85%	17,7%
Tempo com a família	51,76%	58,19%
Acesso à casa própria	13,38%	14,12%
Realização profissional	37,67%	35,02%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

A remuneração é um elemento importante que se apresenta como escolha principal da qualidade de vida nas duas redes de ensino. Vale destacar que, independente dos vencimentos nos dois municípios serem tão diferentes (em alguns casos quase a metade a mais do que no outro), as duas redes colocam que qualidade de vida está associada à remuneração. Nesse sentido, reafirma-se que o professor vincula a necessidade de boas remunerações à qualidade de vida.

Quando se pergunta se a profissão lhe propicia qualidade de vida, a maior resposta se associa ao parcialmente, no entanto, a rede de Piraquara surpreende com um número significativo de professores que responderam sim.

Tabela 8 – Sua profissão lhe propicia condições para que tenha qualidade de vida?

	São José dos Pinhais	Piraquara
Sim	11,61%	26,55%
Não	7,04%	7,34%
Parcialmente	80,28%	66,10%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Em São José dos Pinhais, qualidade de vida está relacionada numa maior escala a Lazer e Cultura; em Piraquara, está relacionada a tempo com a Família. Em Piraquara há mais professores trabalhando 20 horas do que em São José dos Pinhais. Nesse sentido, justifica-se que em Piraquara mais professores definem que sua profissão lhes propicia qualidade de vida, partindo da hipótese que mais professores têm uma jornada menor de trabalho.

Na linha da resposta anterior, onde em Piraquara um maior número de professores respondeu que a profissão lhes propicia qualidade de vida, a tabela seguinte reforça a representação dos professores sobre como se sentem em relação à sua atividade.

Tabela 9 – Como se sentem trabalhando essa jornada?

Município	São José dos Pinhais	Piraquara
Feliz	16,54%	22,03%
Realizada	16,19%	27,68%
Cansada	51,40%	46,89%
Esgotada	10,56%	9,03%
Sem tempo para nada	33,09%	20,33%
Irritada	6,69%	4,51%
Tranquilo	9,15%	9,60%
Infeliz	0,35%	1,77%
Desmotivada	7,04%	7,90%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

No município de Piraquara, onde temos mais professores trabalhando uma jornada menor, apesar de se sentirem cansadas, as professoras se sentem mais felizes e realizadas. Tanto que, somando o percentual de felizes e realizadas, obtém-se um número maior do que aquelas que se sentem cansadas.

Esse resultado pode estar relacionado ao fato de tratar-se de um maior número de professores mais jovens e com menos tempo de trabalho e que ainda atendem menos alunos no dia, ao contrário de São José dos Pinhais, onde o número de professores que trabalha jornada maior é mais significativo, ainda tem como elemento o fato de que se trata de uma rede com mais tempo de carreira e de idade e onde há mais professores que atendem um número maior de alunos.

Percebe-se, no entanto, que mesmo os professores de Piraquara demonstrando uma relação mais positiva com o trabalho, tratando-se de uma rede mais nova e que atende menos alunos, ainda assim a maioria dos profissionais afirma que em algum momento a profissão afetou sua saúde.

Tabela 10 – Sua profissão tem afetado sua saúde?

Sua profissão tem afetado sua saúde	Município			
	São José dos Pinhais		Piraquara	
	N	%	N	%
Não	70	25,2%	47	27,2%
Sim	51	18,3%	40	23,1%
Algumas vezes	157	56,5%	86	49,7%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Destaca-se com os dados da tabela 10 que nas duas redes de ensino o número de professores que em algum momento de sua vida estiveram doentes devido à profissão é alto. Esse dado retrata um elemento importante para a valorização do professor, que é o de pensar políticas de saúde para esse profissional. Tanto professores mais novos quanto os mais velhos estão sendo afetados, em algum momento, no que diz respeito à sua saúde.

No contexto de discutir a remuneração e qualidade de vida e entendendo a aposentadoria como uma condição para a valorização do professor e como um horizonte de cumprimento efetivo da trajetória (GOUVEIA, 2018), buscou-se identificar qual a percepção dos professores a respeito desse aspecto.

Torna-se desafiador, no entanto, o fato de que, mesmo com afirmações não positivas sobre a remuneração, a saúde, como se sentem no trabalho e as diferenças de idade e tempo de serviço, em ambos os casos grande número de professores afirmou que vislumbra a aposentadoria com qualidade de vida. Tal indicativo pode estar relacionado ao fato de vincular a percepção da aposentadoria com o afastamento da escola ou da sala de aula.

Tabela 11 – Percepção dos professores sobre a aposentadoria

Como vislumbra a sua aposentadoria?	Município			
	São José dos Pinhais		Piraquara	
	Número	Percentual	Número	Percentual
Sem resposta	1	0,4%	3	1,7%
Nunca pensei na minha aposentadoria	22	7,8%	13	7,5%
Bem, com qualidade de vida	128	45,2%	102	59,0%
Difícil, com uma baixa remuneração	37	13,1%	15	8,7%
Difícil, com a saúde debilitada	8	2,8%	4	2,3%
Tranquila, vou viajar muito	19	6,7%	9	5,2%
Tranquila, indo a cinemas, teatros e museus	7	2,5%	5	2,9%
Vou continuar a trabalhar em alguma coisa	61	2,6%	22	12,7%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Em síntese, os dados demonstram que em Piraquara os professores estão mais satisfeitos com suas carreiras, mesmo com uma remuneração bem inferior àquela praticada em São José dos Pinhais. Os elementos que afloram como condições de trabalho podem ser fatores explicativos para essa percepção. Em Piraquara, mais professores trabalham uma jornada menor, o número de alunos atendidos por dia é menor, sem contar que é uma rede mais jovem. Esse indicativo propõe a reflexão que, ao longo da carreira dos professores, algumas situações que intensificam o trabalho (OLIVEIRA, 2010) vão se desenhando e contribuindo para que a percepção sobre a qualidade de vida seja menos positiva, como no caso de São José dos Pinhais.

Na direção de entender melhor esse aspecto, selecionaram-se especificamente os professores que afirmaram que “sim, a profissão me propicia qualidade de vida” para aprofundar a análise sobre quem eram as professoras felizes e realizadas, quem eram aquelas que não tinham a saúde afetada; que dizem que sua remuneração lhes propicia qualidade de vida e aquelas que vislumbram a aposentadoria com qualidade de vida, ou seja, a opção foi analisar quais elementos objetivos contribuem para essa percepção e refletir dos desafios que isso coloca para as políticas públicas.

Em um primeiro momento, pensou-se em confrontar o não e o sim, no entanto, percebeu-se que a porcentagem de professores que assumiam o não era pouco significativa e, nesse sentido, foram priorizados aqueles que indicam pontos positivos.

O primeiro movimento foi identificar quem foram os professores nas duas redes de ensino que diziam que sim, que a profissão lhes propicia qualidade de vida.

Quadro 2 – Quem são os professores que responderam que a profissão lhes propicia qualidade de vida?

Pergunta	São José dos Pinhais	Piraquara
Faixa de idade	36 a 45 anos	36 a 45 anos
Há quantos anos é professor	Mais de 20 anos de carreira	Entre 4 e 10 anos de carreira
Jornada de trabalho	40 horas	40 horas
Número de alunos que atende por dia	41 a 60 alunos	até 20 alunos
Turma para a qual leciona	1º ano	Educação infantil, pré-escola

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Os elementos que têm proximidade em ambos os municípios são a faixa de idade dos professores, jornada de trabalho e o fato de lecionarem em turmas onde o número de alunos é menor (1ª ano e pré-escola). Isso reforça a importância do elemento número de alunos no contexto de políticas educacionais de valorização docente no âmbito da qualidade de vida.

No que diz respeito ao tempo de serviço, os dados sugerem que quem tem a percepção positiva sobre qualidade de vida está nos dois extremos da carreira, o início (Piraquara, uma rede mais jovem) e o final (São José dos Pinhais, a rede mais velha). Tal fato pode se sustentar na percepção de que os ingressos recentes na carreira visualizem ainda toda uma trajetória pela frente, a percepção do crescimento. Aqueles com 20 anos, ao contrário, já possuem uma carreira consolidada inclusive em termos remuneratórios, pois, possivelmente, já realizaram todas as progressões possíveis e propostas pela legislação.

Nesse aspecto, a construção de uma legislação de carreira que possa ser trilhada (para os novos) e consolidada e concluída (para os mais velhos) torna-se um importante elemento para a construção da percepção da qualidade de vida dos professores.

Muitos professores, em especial na rede de Piraquara, expressaram que se sentem felizes e realizados com sua profissão. Assim o quadro abaixo busca identificar quem são esses profissionais.

Quadro 3 – Quem são os professores que se sentem felizes?

Pergunta	São José dos Pinhais	Piraquara
Faixa de idade	36 a 45 anos	36 a 45 anos
Há quantos anos é professor	4 a 10 anos	4 e 10 anos
Jornada de trabalho	40 horas 67,4% 20 horas 30,4%	40 horas 66,7% 20 horas 33,3%
Número de alunos que atende por dia	21 a 40 alunos	21 a 40 alunos
Turma para a qual leciona	1º ano	1º ano

Fonte: *Survey* São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Nesse caso, o desenho que se apresenta coloca como indicativo que o tempo de serviço é menor entre aqueles professores que se sentem felizes, pois estão no início da carreira. Esse elemento pode demonstrar que, ao longo do tempo, a profissão apresenta algumas situações que podem contribuir para o não sentimento de felicidade.

A maioria dos professores felizes trabalha 40 horas, mesmo assim vale destacar o número significativo de professores que trabalham apenas 20 horas nas duas redes. Nesse aspecto, uma jornada menor representa uma contribuição para o sentimento positivo.

Da mesma forma, aqui o atendimento a uma quantidade menor de alunos ao dia é considerada. Nas duas redes é importante destacar que os elementos que indicam quem são os professores felizes são os mesmos, fato expressivo para se pensar a qualidade de vida.

Quadro 4 – Quem são os professores que se sentem realizados

Pergunta	São José dos Pinhais	Piraquara
Faixa de idade	36 a 45 anos (37%) 46 a 55 anos (37%)	36 a 45 anos
Há quantos anos é professor	Mais de 20 anos	4 a 10 anos
Jornada de trabalho	40 horas	40 horas
Número de alunos que atende por dia	41 a 60 alunos	20 alunos
Turma para a qual leciona	1º ano	Educação infantil, pré-escola

Fonte: *Survey* São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

A análise das professoras que se sentem realizadas praticamente é a mesma daquelas que afirmam que sua profissão lhes propicia qualidade de vida, diferenciando as percepções sobre “feliz” e “realizada” no que diz respeito ao tempo de carreira. Professores realizados percebem a possibilidade ou a consolidação de uma carreira.

Mesmo tendo um número significativo de professores que afirmam que ou estão doentes ou em algum momento a profissão já afetou sua saúde, alguns profissionais

colocam que nunca tiveram problemas. O quadro abaixo busca demonstrar quem são os professores que nunca tiveram sua saúde afetada pela profissão.

Quadro 5 – Quem são os professores que não têm sua saúde afetada pelo trabalho

Pergunta	São José dos Pinhais	Piraquara
Faixa de idade	36 a 45 anos	36 a 45 anos
Há quantos anos é professor	Mais de 20 anos	4 a 10 anos
Jornada de trabalho	40 horas	40 horas
Número de alunos que atende por dia	41 a 60 alunos	20 alunos
Turma para a qual leciona	1º ano	Educação infantil, pré-escola

Fonte: *Survey* São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

A diferenciação das duas redes está na questão do número de alunos atendidos no dia e na quantidade de tempo de trabalho nas redes, que novamente fica entre os dois extremos. Professores saudáveis trabalham com turmas menores (1º ano e creche) ou estão consolidando ou iniciando sua carreira. Em Piraquara, a percepção de que a profissão não afeta a saúde se apresenta principalmente entre aqueles que têm pouco tempo de serviço, portanto, com uma trajetória inteira pela frente, enquanto em São José dos Pinhais foram os professores com mais tempo de serviço que afirmaram que a profissão não afetou a saúde.

O quadro seguinte busca apresentar reflexões acerca da remuneração dos professores, identificando quem são os professores que afirmam que a parte financeira lhes propicia qualidade de vida.

Quadro 6 – Quem são os professores que afirmam que sua remuneração lhes propicia qualidade de vida

Pergunta	São José dos Pinhais	Piraquara
Faixa de idade	36 a 45 anos	26 a 35 anos
Há quantos anos é professor	Mais de 20 anos	4 a 10 anos
Jornada de trabalho	40 horas	40 horas
Número de alunos que atende por dia	41 a 60 alunos	20 alunos
Nível de formação	Especialização	Especialização

Fonte: *Survey* São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Os elementos aqui não se alteram praticamente. Em São José dos Pinhais, no entanto, a análise é menos complexa, visto que são aqueles que provavelmente já inseriram sua titulação (especialização) na carreira e pelo tempo de serviço têm remunerações mais altas.

Já no caso de Piraquara, a hipótese é a de que são professores mais novos, mas que já inseriram na carreira a titulação de especialização, visto que o plano de carreira indica

que, após a conclusão do curso, já existe a mudança de nível, ao contrário de São José dos Pinhais, onde precisa se cumprir no mínimo um tempo de dois anos.

Assim, em Piraquara, temos professores mais jovens recebendo por sua formação. Pode-se dizer, então, que a possibilidade de uma carreira que promove avanços cria no professor a expectativa na representação de valorização e qualidade de vida, ao contrário de São José dos Pinhais, onde a carreira dificulta avanços, promovendo na categoria a representação da não valorização.

Quadro 7 – Quem são os professores que vislumbram sua aposentadoria com qualidade de vida

Pergunta	São José dos Pinhais	Piraquara
Faixa de idade	36 a 45 anos	18 a 25 anos
Há quantos anos é professor	Mais de 20 anos	4 a 10 anos
Jornada de trabalho	40 horas	40 horas
Qualidade de vida está relacionada a quê?	Tempo com a família	Tempo com a família
Sua profissão afeta sua saúde?	Não (29,3%) Sim (18,7%)	Não (24,8%) Sim (20,8%)

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Em São José dos Pinhais, onde as questões de qualidade de vida estão relacionadas a Lazer e cultura, mesmo com melhores rendimentos do que Piraquara, a percepção acerca da aposentadoria se vincula a melhores remunerações. Piraquara já coloca como indicativo o cuidado com a saúde, o que pode estar relacionado com a hipótese de que há um número maior de professores que apontam que seu trabalho prejudica a sua saúde. Ressalta-se, no entanto, que, mesmo no município com maiores e outro com menores condições econômicas, as percepções dos professores sobre a qualidade de vida variam muito pouco, relacionando-se a elementos que indicam contextos voltados para a remuneração e para a jornada.

Tabela 12 – O que precisa melhorar agora para ter qualidade de vida na aposentadoria?

Município	São José dos Pinhais	Piraquara
Nada	0,70%	2,25%
Remuneração	61,26%	48,58%
Cuidar da saúde	49,29%	54,80%
Jornada menor	35,56%	26,55%
Mudar profissão	4,22%	1,12%
Tempo em família	19,71%	22,03%
Trabalhar mais para guardar dinheiro	7,04%	0%

Fonte: Survey São José dos Pinhais (2014), Piraquara (2017).

Ao projetarem o futuro da aposentadoria, poucos professores, mesmo entre os que se consideram felizes, pensam que não há nada a mudar. A ordem de demandas para valorização parece estar relacionada aos problemas enfrentados em cada uma das redes e compõe questões objetivas e subjetivas. Especialmente em relação à remuneração, os vencimentos mais altos em São José dos Pinhais não resolvem a percepção de desvalorização. Chama atenção nos dois casos a perspectiva de continuidade na profissão, o que permite refletir que qualidade de vida é uma grande questão para evitar a rotatividade dos docentes.

Considerações finais

O confronto dos dados entre os municípios de São José dos Pinhais e Piraquara nos traz muitas reflexões a respeito dos elementos da valorização, da carreira e da qualidade de vida dos professores da educação básica.

A primeira é que a percepção sobre valorização está muito relacionada a uma carreira que possibilite avanços remuneratórios e valorização das titulações. Piraquara apresenta um plano de carreira mais favorável a elementos de valorização, ao contrário de São José dos Pinhais, que já implantou um plano que, no processo de enquadramento, causou grandes distorções remuneratórias e que na trajetória pouco resolveu essas questões. Nessa perspectiva, os dados de Piraquara demonstram professores com visão mais positiva sobre a carreira e sua qualidade de vida, mesmo tendo remunerações mais baixas que as de São José dos Pinhais, pois ainda assim lhes é dada a possibilidade de avançar nessa carreira, possibilitando o seu reconhecimento pela formação e pelo mérito.

Assim, uma carreira bem estruturada, que viabilize a ascensão remuneratória e a valorização da titulação; que tenha critérios claros e objetivos em todos os processos referentes a enquadramento, lotação, contrato de trabalho, é essencial para a representação positiva sobre qualidade de vida dos professores e cria a percepção de que estão sendo valorizados. Um plano que não possibilita avanços deixa critérios vagos, criando possibilidades de apadrinhamento, gerando na categoria a sensação de desvalorização e insatisfação.

Um plano de carreira é essencial, no entanto, um importante elemento é um bom vencimento inicial no ingresso da carreira. Vejamos Piraquara, que apresenta uma rede jovem em idade e tempo de carreira, e São José dos Pinhais, com uma rede mais velha, em idade e carreira. Esse contexto pode estar ligado ao fato de que, para a atratividade dos concursos públicos, o vencimento inicial é o que chama os professores, constituindo-se também como um importante elemento para a sua fixação na carreira naquele município. Mesmo com uma carreira atrativa, o vencimento inicial em Piraquara é muito mais baixo que em São José dos Pinhais. Isso significa que aqueles professores concursados em Piraquara quando tiverem a oportunidade de migrar para São José dos Pinhais, devido ao vencimento inicial, o farão. Essa hipótese pode justificar o fato de que em Piraquara a rede é bem mais nova do que em São José dos Pinhais, de onde dificilmente os professores irão sair, visto que tem um dos melhores vencimentos iniciais da Região Metropolitana de Curitiba. No entanto, esses professores permanecem e, como não há uma carreira que propicie mais acesso a elementos de valorização, sentem-se menos satisfeitos. Então, são essenciais bons vencimentos iniciais, para que o professor se mantenha na rede.

Outra questão é que nas duas redes com vencimentos tão diferenciados a percepção sobre a remuneração e a qualidade de vida varia muito pouco, ou seja, mesmo no município com melhores vencimentos há o indicativo de que a remuneração ainda é baixa. Esse argumento justifica a necessidade da equiparação dos vencimentos do professor com as demais categorias de nível superior.

Algo que chama a atenção é que mesmo Piraquara apresentando um maior número de professores que trabalham vinte horas semanais, o que pode melhorar a representação sobre a qualidade de vida, a jornada de quarenta horas não é problema para o professor. A maioria dos que afirmam terem qualidade de vida, estarem felizes e realizados, trabalham uma jornada de quarenta horas. Assim, além da jornada, é mais importante destacar os elementos que compõem o cenário de desenvolvimento do seu trabalho no dia a dia, como, por exemplo, o número de alunos atendidos por dia.

Esse elemento aparece com destaque na maioria dos dados: em ambos os municípios, professores com mais qualidade de vida trabalham com turmas menores (1º ano e turmas da educação infantil) e, conseqüentemente, atendem um número menor de alunos por dia; isso gera uma carga de trabalho menor, produzindo benefícios na vida do professor, tanto pessoal como profissional. Assim, é importante a regulamentação do número de crianças atendidas nas redes.

Concluindo, não são as condições econômicas dos municípios que são decisivas para a representação do professor sobre sua valorização, mas sim a forma como a política de valorização é desenhada nesses espaços locais, isto é, se são claras, objetivas, de rápida implementação, têm como base a melhoria do trabalho do professor, reconhecem as formações realizadas. Mesmo Piraquara tendo muitas dificuldades financeiras, o esforço da política local em assegurar o pagamento do piso, reconhecer as titulações, realizar as progressões, regulamentar critérios para os processos que ocorrem na rede e promover o debate promove nesses professores com tão baixos vencimentos a sensação de valorização e qualidade de vida!

Qual o desafio? São José dos Pinhais implementar uma carreira, a curto prazo, que crie nos professores a percepção da valorização. Já Piraquara, implementar para esses professores jovens, a médio prazo, uma carreira que mantenha esses professores na rede.

Acerca da pergunta, se existem professores com qualidade de vida? Pode-se dizer que sim, ainda existem, mas alguns elementos são essenciais para a construção dessas representações, como os discutidos anteriormente, e, infelizmente, esses professores, como demonstram os dados dos municípios pesquisados, não são a maioria!

Referências

BRASIL. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm. Acesso em: 25 set. 2020.

BOURDIEU, Pierre. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2002.

DARLING- HAMMOND, Linda. Teacher education around the world: what can we learn from international practice? **European Journal of Teacher Education**, Bruxelles, v. 40, n. 3, p. 291-309, 2017. DOI: 10.1080/02619768.2017.1315399.

FERREIRA Jr., Amarílio; BITTAR, Mariluce. A ditadura militar e a proletarização dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 97, p. 1159-1179, 2006.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR**. 2015. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Existem professores com qualidade de vida?** Reflexões sobre valorização e carreira do magistério na educação básica. Curitiba: UFPR, 2017. Relatório de pós-doutorado apresentado à Universidade Federal do Paraná.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades e estados**: São José dos Pinhais, Paraná. Brasília, DF: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/sao-jose-dos-pinhais.html> Acesso em: 27 set. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades e estados**: Piraquara. Brasília, DF: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/piraquara.html>. Acesso em: 27 set. 2020.

INEP. Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse estatística da educação básica 2016**. Brasília, DF: INEP, 2019. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>. Acesso em: 25 set. 2020.

LEFORT, Claude. **A invenção democrática**: os limites do totalitarismo. São Paulo: Civilização Brasileira, 1983.

NÓVOA, Antonio (org.). **Os professores e a sua formação**. 2. ed. Lisboa: Dom Quixote, 1995.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Os trabalhadores docentes e a construção política da profissão docente no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, n. esp. 1, p. 17-36, 2010.

Recebido em: 25.01.2019

Aprovado em: 01.10.2019

Marcia Andreia Grochoska é doutora em Educação pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), professora da Rede Municipal de Ensino de São José dos Pinhais, Paraná.

Andréa Barbosa Gouveia é doutora em Educação pela Universidade de São Paulo (USP), professora da Universidade Federal do Paraná (UFPR).